

Сазонова Т. О.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Полтавська державна аграрна академія

Осташова В. О.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування та права
Полтавська державна аграрна академія

ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ ТА ЇХ ПРАВОВЕ САМОВИХОВАННЯ

В статті розглядаються зміст процесів формування професійної готовності персоналу до реалізації проектів, їх правового самовиховання. Визначені та описані компоненти, психологічні бар'єри, обов'язкові елементи готовності до реалізації професійної діяльності у рамках проектного менеджменту. Визначені завдання правового самовиховання персоналу, залученого до реалізації проектів.

Ключові слова: професійна готовність, проектне управління, самоменеджмент, синергетичність, правове самовиховання.

Сазонова Т. А., Осташёва В. А. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ И ИХ ПРАВОВОЕ САМОВОСПИТАНИЕ

В статье рассматриваются содержание процессов формирования профессиональной готовности персонала к реализации проектов, их правового самовоспитания. Определены и описаны компоненты, психологические барьеры, обязательные элементы готовности к реализации профессиональной деятельности в рамках проектного менеджмента. Определены задачи правового самовоспитания персонала, привлеченного к реализации проектов.

Ключевые слова: профессиональная готовность, проектное управление, самоменеджмент, синергетичность, правовое самовоспитания.

Sazonova T. A., Ostashova V.A. FORMATION OF PROFESSIONAL STAFF'S READINESS TO THE PROJECT MANAGEMENT AND THEIR LEGAL SELF- EDUCATION

The article discusses the processes' content of the professional's formation staff's readiness of the to the projects implementation, their legal self-education. Identifies and describes components of the psychological barriers, essential elements of readiness to professional activity's realization in the project's management framework. Defined objectives of the legal self-education personnel involved in the projects' implementation.

Keywords: professional readiness, project management, self-management, synergeticity, legal self-education.

Постановка проблеми. В останній час у зв'язку з зростанням невизначеності та ризикованості господарської діяльності з одного боку, та необхідності прийняття креативних управлінських рішень – з іншого, актуалізується необхідність переходу до проектного управління організацією. Проектне управління передбачає менеджмент командних груп, а, отже, доцільним є приділення більшої уваги не лише професійним, але й соціально-психологічним аспектам формування проектних команд. При переході до ширшого застосування проектного управління виникає необхідність зміни філософії управління як підприємства в цілому, так і персоналом зокрема. Передбачається гармонізація особистісних та колективних інтересів, установок, мотивів; перехід до командної культури управління. Вирішення зазначених завдань можливе через визначення рівня професійної готовності персоналу до реалізації проектів, створення та запровадження практики психологічного проектування при формуванні даної готовності, популяризації серед фахівців практик самоменеджменту, самовиховання та самоорганізації.

Аналіз останніх досліджень. Проблема психологічної готовності фахівців до професійної діяльності була досліджена, зокрема, у працях Г. Ангелова, М. Бригадира, І. Буценка, М. Дяченка, Н. Євдокимової, С. Максименка, Г. Черняка. Самовихованню, в тому числі правовому, присвячені праці А. Я. Арета, Б. М. Бабія, О. О. Ганзенка, В. В. Головченка. Однак, саме питанням формування професійної готовності персоналу до реалізації проектів та їх правового самовиховання в умовах сучасності присвячено недостатню увагу науковців.

Постановка завдання. На основі викладеного доцільно визначити принципи, вимоги та моделі формування професійної готовності персоналу до реалізації проектів в сучасних умовах, враховуючи безумовну необхідність його правового самовиховання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Висока невизначеність та змінність сучасного зовнішнього середовища організації зумовлює необхідність перегляду концептуальних засад її управління та розвитку. Природно, що все більшої популярності набуває проектна методологія управління, що передбачає з одного боку – складний характер управлінської діяльності (охоплює багато сфер та елементів управління), з іншого – необхідність концентрації зусиль та ресурсів (матеріальних, фінансових та нематеріальних) на досягнення визначених результатів, шляхом реалізації різних видів проектів.

Управління організацією згідно проектного підходу передбачає ряд специфічних складових (рис. 1). Проектний підхід до управління базується та спрямовується на отримання в результаті ефективного менеджменту синергетичного ефекту діяльності організації. Синергія крім погодження взаємодії елементів системи при утворенні впорядкованої, єдиної, цілісної структури, ще й передбачає наявність в організаційних системах процесів самоорганізації та самоменеджменту. Синергетична методологія базується на тому, що людина у відповідні моменти нестійкості системи своїми діями на макрорівні може впливати на мікросоціальні процеси, тому важливим є

усвідомлення особистістю власної відповідальності за ефективні дії, адекватні цілям проекту [1].

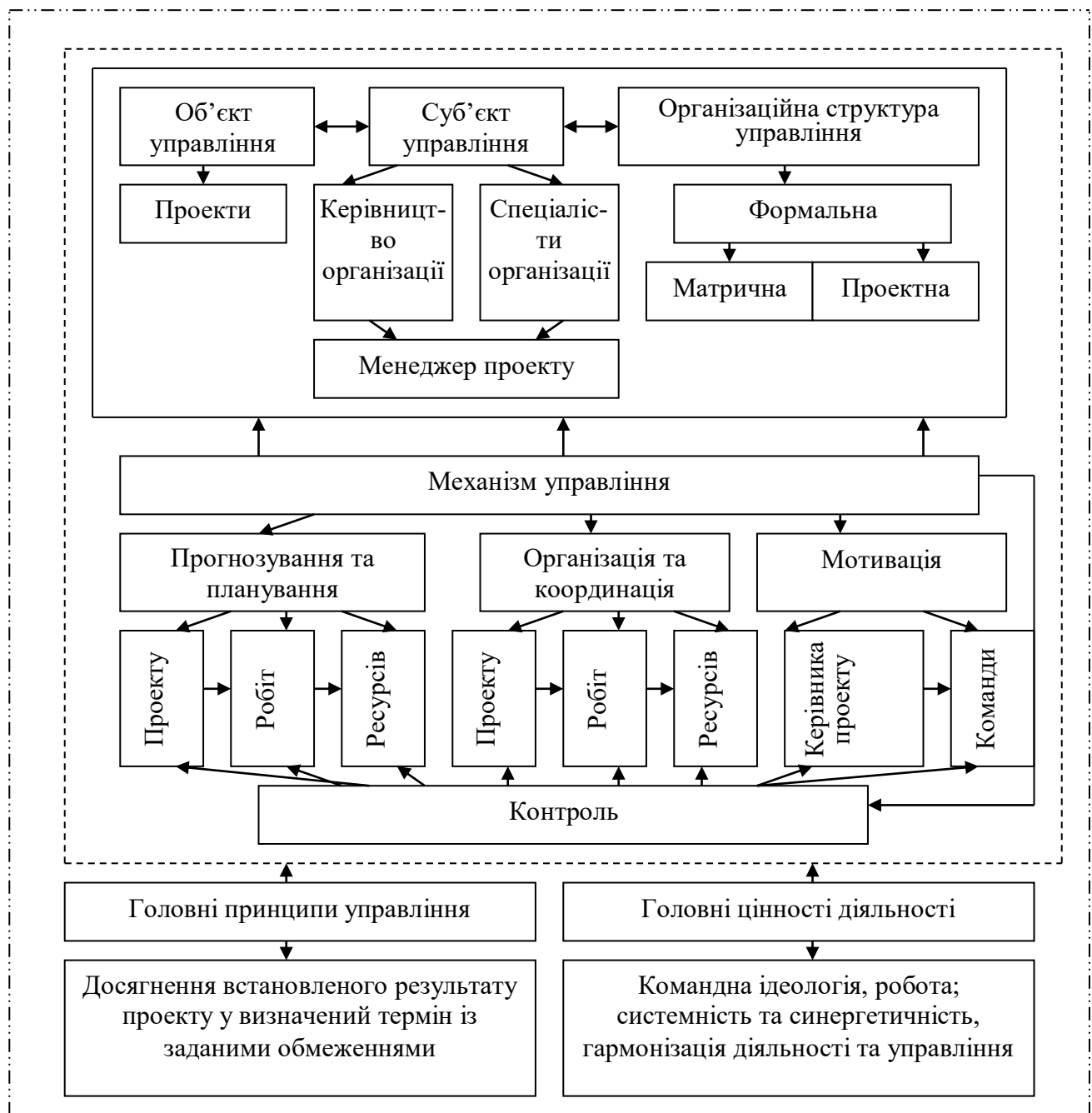


Рис. 1. Специфічні складові проектного управління організацією

Отже, вимоги сьогодення, які висуваються до безумовної наявності таких ключових факторів успіху сучасних організацій як гнучкість, адаптивність, гармонійність діяльності та розвитку створюють передумови для більш широкого використання проектного підходу в управлінні. Але досить довгий час організації застосовували процесний управлінський підхід,

що має суттєві відмінності від проектного.

Як управлінський, так і операційний персонал звикли працювати «по старій схемі». Тому досить часто перехід до проектного управління без належної психологічної та професійної підтримки та адаптації персоналу проходить для нього болісно, а для вищого менеджменту – без очікуваної результативності. На наш погляд, навіть локальне застосування проектного менеджменту в організації (при реалізації окремих її проектів) має супроводжуватися психологічною підготовкою – в першу чергу – керівного складу майбутніх проектних команд.

Зазначимо, що згідно наукових поглядів В. В. Рибалки [2], стан готовності є проявом цілісності особистості у визначених умовах життя та діяльності. Це своєрідне внутрішнє налаштування, пристосування особистісних можливостей до успішних дій у певний момент. Психічний стан проявляється перед початком діяльності, передбачає остаточне прийняття рішення щодо виконання поставлених завдань. Структуру готовності до реалізації професійної діяльності у рамках проектного менеджменту можна представити як сукупність обов'язкових взаємодоповнюючих та взаємопов'язаних компонентів (рис. 2).

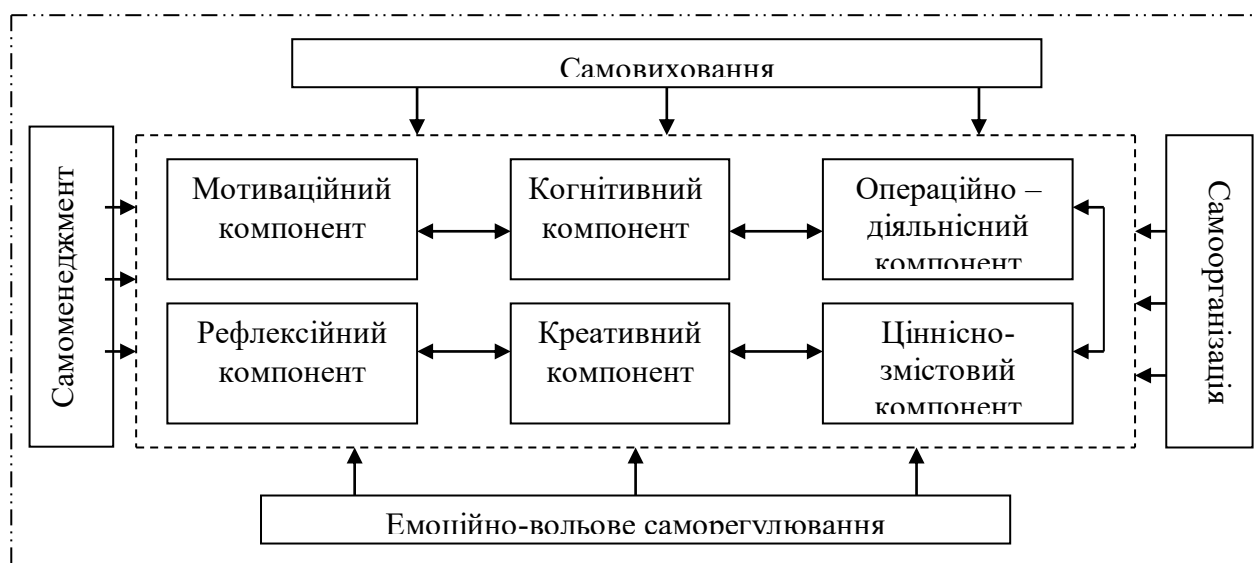


Рис. 2. Компоненти та обов'язкові інтеграційні елементи готовності до реалізації професійної діяльності у рамках проектного менеджменту

Джерело: складено на основі [3].

Розглянемо детальніше зміст зазначених компонентів:

1. Мотиваційний компонент – відображає усвідомлене ставлення фахівця до власної професійної діяльності, особисту значимість його діяльності; вказує на цілісність та спрямованість на досягнення встановленого результату (поставленої цілі) у заданих умовах з наявними обмеженнями; готовність за необхідності прийняти ризик та адаптуватися при зміні зовнішніх (внутрішніх) умов до нових реалій, застосовувати нестандартні, креативні підходи до управління задля досягнення принаймні заданого рівня результативності.

2. Когнітивний компонент – об'єднує наявні знання про методи, інструменти, сутність професійної діяльності, проектного управління, психології командного управління.

3. Операційно-діяльнісний компонент – наявність професійних вмінь (апробованих практикою), професійного досвіду стосовно реалізації управлінських функцій, операційних, технічних видів діяльності (залежить від приналежності фахівця до певного ієрархічного рівня управління).

4. Ціннісно-змістовий компонент – відображає особисте, психологічне ставлення фахівця до здійснюваної професійної діяльності в цілому і у межах конкретної професійної ситуації – віддзеркалює значущість його діяльності в особистісному розумінні.

5. Креативний компонент – готовність та здатність фахівця нестандартно мислити, застосовувати нові підходи до вирішення професійних завдань, використовувати цікаві комбіновані управлінські інструменти, методи, рішення.

6. Рефлексійний компонент – здатність фахівця орієнтуватися не тільки на результат власної праці і шляхи їх досягнення, але й самого себе як суб'єкта діяльності [3]. Здатність до рефлексії – головна умова розвитку особистості професіонала, показник його зрілості, в нашому випадку – у сфері проектного управління.

До обов'язкових інтеграційних елементів системи компонентів готовності

до реалізації професійної діяльності у сфері проектного управління нами віднесені:

1) емоційно-вольова саморегуляція, яка відображає здатність особистості контролювати власний емоційний стан, поведінку, дотримуючись правил, перш за все, професійної етики. А також це здатність налаштовуватися у робочій час на виконання трудових обов'язків із запланованим рівнем результативності;

2) самоменеджмент – послідовний і цілеспрямований процес застосування працівником різноманітних технологій, методів, способів, засобів та прийомів менеджменту у повсякденній діяльності з метою реалізації свого творчого потенціалу та ефективного використання на свою користь та користь організації;

3) самовиховання – розвиток людиною або колективом своїх позитивних та викорінення негативних якостей [1], який відповідає вимогам організації та суспільства в цілому;

4) самоорганізація, що полягає у здатності особистості самостійно підтримувати чи вдосконалювати рівень своєї організації при зміні зовнішніх або внутрішніх факторів.

Таким чином, визначаючи психологічну готовність фахівців до професійної діяльності, що базується на застосуванні проектного підходу, необхідно приділити увагу всім вище розглянутим складовим компонентам. У разі виявлення проблем в одній (декількох) із зазначених сфер необхідно докласти максимальних зусиль щодо їх усунення. Причому ці зусилля мають бути прикладені як зі сторони вищого керівництва організації (стратегічний аспект управління кадрами), так і самим працівником (включаються інтеграційні елементи).

У разі нехтування виявлених (передбачуваних) проблем працівників, згідно класифікації Л. Е. Орбан-Лембрик, у фахівців (керівників та їх підлеглих) можуть виникнути наступні психологічні бар'єри [5]: некомпетентності (страх невідповідності власних професійних вмінь, знань, навичок); навичок, звичок, традицій (намагання все робити за звичкою); ідилії

(влаштовував старий стан справ, відсутність прагнення до покращення, розвитку); збільшення навантаження; компенсації та винагород; зміни місця роботи; «шефа» (невпевненість, що безпосереднє керівництво вищого рівня не впорається із новими завданнями); «соціальний затишок».

Професійний розвиток особистості фахівця – процес безперервний, який вимагає: високого рівня самоменеджменту; постійного самовиховання; перманентної роботи над власним професіоналізмом; самоосвіти; накопичення професійного, соціального, психологічного досвіду; творчого потенціалу і т. д.

Разом з тим, вище керівництво має сформулювати передумови для такого розвитку. На наш погляд, перш за все, важливим є ціннісний підхід самоорганізації, який і буде відображатися в її філософії, організаційній культурі, конкретних психолого-організаційних проектах, націлених на персонал.

На наш погляд, організація, яка прагне досягти високої результативності власної проектної діяльності, ґрунтуючись на компетентному менеджменті на засадах психологічного управління має в основу власного існування покласти наступні принципи: загальних цінностей; гармонії; довіри; рівноправ'я; системності; адаптивності; цілісності та синергетичності; необхідного розмаїття; ієрархічності; історичності; інформативності.

Дієвість зазначених принципів, їх сприйняття колективом, ефективність проектного менеджменту досить сильно залежить саме від вищого керівництва організації, яке є «проектором» цінностей та очікувань організації. Тому крім вищезазначеного та особистого прикладу, топ-менеджмент має надати допомогу власним фахівцям при переході на нові засади діяльності (управління). Зокрема, шляхом організації або забезпечення участі персоналу в: тематичних тренінгах; ділових іграх (психологічного та професійного спрямування); курсах підвищення кваліфікації.

Діяльність будь-якої організації базується на правових засадах. Процес управління проектами в свою чергу ґрунтується на загальних та локальних правових нормах. Їх знання, розуміння необхідності дотримання та вміння

застосувати є показником зрілості працівника, його професіоналізму та готовності до позитивних змін організації. А тому готовність персоналу до правового самовиховання при реалізації проектів є важливою складовою успішної діяльності з підготовки та реалізації проектів.

Отже, правове самовиховання при реалізації проектів передбачає підвищення персоналом рівня власної правосвідомості та правової культури, наслідком реалізації якої є її правомірна поведінка, що чинить позитивний вплив на ефективність діяльності організації в цілому. У структурі механізму правового самовиховання персоналу ми виділяємо суб'єкт і об'єкт, що співпадають, кінцеву мету та цілі, завдання, зміст такої діяльності, в якому можна виділити відповідні заходи (засоби, методи, способи, прийоми), принципи, форми та етапи реалізації.

Організацію правового самовиховання доцільно здійснювати у три етапи: створення основи для успішної роботи із самовдосконалення, що полягає в усвідомленні необхідності правового самовиховання, мотивуванні себе до такого виду діяльності; планування роботи з підвищення рівня правової культури та правосвідомості шляхом самовиховання; реалізація наміченої програми самовдосконалення з використанням усієї сукупності методів правового самовиховання.

Мотивацією до правового самовиховання є бажання успішної реалізації проекту, отримання, як наслідок, визнання у трудовому колективі, схвалення керівництва та матеріальної винагороди у вигляді заробітної плати та премії. При складанні програми самовиховання особлива увага звертається на те, що вона повинна бути конкретною, реальною і містити в собі практичну навчальну діяльність, у процесі якої удосконалюються уміння та якості особистості. В індивідуальній програмі самовиховання вказуються якості особистості, що підлягають удосконалюванню (наприклад, наполегливість у досягненні мети, здатність організувати свою роботу, уміння володіти своїм емоційним станом, інші якості). У тій же програмі перелічуються якості, що перешкоджають успішному виконанню діяльності (неорганізованість у роботі, нестриманість і

т.д.). Указуються також способи і методи планування роботи над собою.

В контексті нашого дослідження, завдання правового самовиховання персоналу мають наступний вигляд.

Перше – усвідомлення необхідності правового самовдосконалення, вироблення навичок критичного ставлення до своїх знань, умінь і вчинків. Виконання цього завдання потребує пошуку протиріч між власними знаннями і переконаннями та їх необхідністю у сучасному правовому просторі.

Друге – набуття працівником правових знань шляхом самоосвіти. Для того, щоб дотримуватися правових та інших соціальних норм, необхідно передусім їх знати та навчитись правильно застосовувати. У першу чергу мова йде про знання тих норм права, з якими безпосередньо пов'язана діяльність організації – норм господарського, цивільного, трудового тощо. Реалізація конкретного проекту як правило потребує поглиблених знань, зокрема й правових, з певного питання. Такими можуть бути, наприклад, знання норм екологічного законодавства, рентних платежів, податкових пільг тощо.

Третє – формування правових поглядів, переконань, установок як елементів правосвідомості та правової культури.

Четверте – вироблення звички правомірної поведінки. Правомірна поведінка – це дії особи у сфері правового регулювання суспільних відносин, засновані на свідомому виконанні вимог норм права, що виражається у їх дотриманні, виконанні і використанні [6]. Це завдання є особливо актуальним при реалізації проекту, оскільки порушення норм права можуть унеможливити досягнення кінцевої мети проекту, поставити під сумнів репутацію організації в цілому і, як крайня міра, мати наслідком дисциплінарні, адміністративні, кримінальні санкції.

П'яте – розвиток правового мислення, що ґрунтується на усвідомленні цінності права та його суб'єктів, повазі до них, і досягається систематичним застосуванням його норм у повсякденному житті. На думку науковців, правове мислення набуває системного, практичного характеру в разі наявності двох умов, які взаємно доповнюють одна одну: вивчення права і включення до

юридичної діяльності. Правове мислення передбачає насамперед вміння самостійно оцінювати правові явища, співвідносити свою поведінку з вимогами закону, критично або позитивно ставитися до вчинків інших громадян [7; 8].

Шосте – вироблення непримиренного ставлення до проявів антиправової діяльності, осуду правопорушників та надання їм допомоги у досягненні високого рівня правової культури. Це завдання є надзвичайно важливим для розвитку трудового колективу.

Сьоме – правове самовиховання повинно бути зорієнтоване не лише на самовдосконалення окремого учасника проекту, який його здійснює, а й мати логічним продовженням правове удосконалення всього трудового колективу як цілісної гармонійної системи, здатної, як наслідок, задовольняти потреби кожного зі своїх індивідів. Саме тому серед завдань правового самовиховання при реалізації проекту слід виділити таке: сприяння своїми активними правомірними діями та професійністю у вивченні правових засад реалізації конкретного проекту формуванню міцного трудового колективу організації, здатного до взаємодопомоги та саморозвитку.

Працівник, який володіє здатністю до самовиховання, вміє застосовувати широкий арсенал методів і засобів самовдосконалення набуває незаперечних переваг у трудовому колективі. Особистість з такими якостями здатна бути менеджером і, зокрема, керівником проекту.

Висновки з проведеного дослідження. Невизначеність та постійна змінність зовнішнього середовища організації вимагає підбору таких підходів, методів та інструментів управління, які б задовольняли вимоги сьогодення. Одним з таких підходів являється проектне управління, яке має свої принципові особливості та відмінності від раніше застосовуваних підходів (наприклад, процесного). З огляду на те, що особливостями проектного управління є системність, синергетичність, гармонізація діяльності та управління – виникає необхідність застосовувати нові принципи управління, дещо змінювати цінності організації та вимоги до персоналу. Цей факт зумовлює необхідність відповідної підготовки персоналу – формування його професійної готовності до

реалізації проєктів, забезпечення умов для правового самовиховання, що є важливим елементом професійної придатності сучасного фахівця.

Бібліографічний список:

1. Білоус В. С. Синергетика та самоорганізація в економічній діяльності : [навч. посіб.] / Василь Стефанович Білоус. – К. : КНЕУ, 2007. – 376 с.
2. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології : [навч.-метод. посіб.] / Валентин Васильович Рибалка. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 204 с.
3. Бригадир М. Б. Психологічне проєктування при формуванні психологічної готовності студентів до професійної діяльності / Бригадир М. Б. // Збірник наукових праць. Психологічні науки. – Вип. 2.13 (109). – С. 33-38.
4. Арет А. Я. Очерки по теории самовоспитания / Аулис Якубович Арет. – Фрунзе: Изд. Киргизского государственного университета, 1961. – 150 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : [навч. посібник] / Лідія Ернестівна Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – С. 283-285.
6. Бабий Б. М. Правовое воспитание и социальная активность населения / Бабий Б. М., Козюбра Н. И., Оксамытный В. В. – К. : Наук. думка, 1979. – 328 с.
7. Ганзенко О. О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави Україна: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01 / Олександр Олександрович Ганзенко. – К., 2003. – 198 с.
8. Головченко В. В. Правове виховання учнівської молоді: питання методології та методики / Головченко В. В., Неліп Г. І., Неліп М. І. – К. : Наукова думка, 1993. – 134 с.